缺钱还能上好班吗？
财务压力职场溢出效应的表现、机制与条件

陈 欢 王 震 姜福斌

(中央财经大学商学院，北京 100081)

摘 要 近年来，财务压力已成为个体的头号压力来源，它不仅负面冲击个体生活，还影响员工职场表现。然而截至目前，学术界对于它究竟如何影响员工的职场表现，为何产生影响以及在何种情况下造成影响还缺乏全面系统的了解。为回答上述问题并启发学术研究和助力管理实践，系统梳理了相关研究成果，总结了财务压力的职场溢出效应框架，全面呈现了财务压力职场溢出效应的具体表现、发生机制和边界条件。总体上，（1）个人或家庭财务压力不仅显著影响个体工作表现 (如态度、行为和绩效)、职业结果和工作家庭关系，还影响同事、团队和组织产出；其主要产生负面影响，但也能激发一些积极行为。（2）财务压力主要通过资源、认知和动机机制影响个体自身，通过不确定管理、补偿控制和情绪传染机制影响他人。（3）财务压力溢出效应强弱存在边界条件，如员工、工作和宏观情境特征。未来研究需进一步厘清不同类型财务压力溢出效应的差异、丰富其研究主体和研究方法、挖掘化“压力”为“动力”的边界条件，以及开展针对中国社会文化情境的研究，以推动对该领域的深入探讨并指导管理实践。

关键词 财务压力，溢出效应，职场表现，内在机制，边界条件

1 引言

当前，财务压力已成为全球范围内人们的头号压力来源 (Joseph & Peetz, 2023)。调查表明，个人和家庭财务压力正呈显著增长趋势，其影响波及社会各个阶层，而不再局限于特定职业或收入水平的群体 (Hasler et al., 2021)。受全球经济形势和公共卫生危机影响，许多人收入下降、失业，甚至陷入财务危机 (Hameed et al., 2024)。然而，财务压力的影响远不止账户数字的变动，它深刻地渗透到个体的心理健康和生活品质中，带来一系列负面影响 (Guan et al., 2022)。对于财务压力如何影响人们的身心健康、家庭状况和社会稳定，健康心理学、家庭研究和社会学等领域的学者已展开持续

收稿日期: 2024-01-01

* 国家自然科学基金面上项目(72172170)。

通信作者: 王震, E-mail: wangzhen@cufe.edu.cn

关注和研究。

然而，财务压力不仅会冲击个体生活状况，还会影响其职场表现。尽管现实中个体及家庭面临的财务压力日益加剧，学者们对财务压力的关注也逐渐增加，但学术界和实践界对于财务压力对员工职场表现有何影响(what)，为何(why)以及何时(when)产生影响仍缺乏系统认识。造成这种情况的主要原因在于，研究之间缺乏对话，导致现有知识较为松散。具体而言，现有研究在财务压力的概念界定和操作化上各自为营，且往往仅关注财务压力对职场某一方面 (如态度、行为) 或某种形式 (如积极、消极) 的影响，导致结论碎片化，不利于人们全面理解财务压力对职场有哪些方面和形式的影响 (what)。特别是，对话的缺乏使得一些不一致甚至相互冲突的结论未得到有效解释，难以明确财务压力影响职场表现的具体机制 (why)。同时，这也限制了人们对财务压力在何种情境下对哪些人更有害或不那么有害的理解 (when)。因此，系统厘清个体财务压力的职场影响十分必要。这不仅有助于揭示职场心理和行为的复杂过程，还能帮助研究者全面、深入地了解财务压力的职场影响的研究现状，进而启发未来研究。实践方面，这有助于相关主体开发支持系统提升员工工作体验和生活质量，促进职场稳定和社会发展。正如管理心理学强调的，个体生活的方方面面都与其职场表现紧密相关；忽视员工个人和家庭财务问题与职场表现的潜在关系不利于全面理解员工的职场心理和行为动因。

鉴于此，本研究系统梳理个人和家庭财务压力与职场表现关系的相关研究成果，旨在回答上述问题、启发后续研究并助力管理实践。文献梳理能最大程度地汇总现有观点，凝练研究共识，解释结果差异并指导未来方向。具体而言，本研究提出了“财务压力的职场溢出效应”概念，以表征财务压力对职场表现的影响。在此基础上，总结了一个理解财务压力职场溢出效应的框架，通过阐释财务压力溢出效应的表现、发生机制和边界条件，系统全面地回答了财务压力对职场表现“有何影响”、“为何影响”以及“何时影响”等问题。最后，提出未来研究需厘清不同类型财务压力溢出效应的差异、丰富其研究主体、分析视角和研究方法、挖掘化“压力”为“动力”的边界条件，并开展针对中国文化情境的研究，旨在推动对该领域的深入探讨并启发管理实践。为了全面了解财务压力溢出效应的相关研究，本研究遵循 PRISMA 指南 (Moher et al., 2010) 对中英文文献进行了系统检索和筛选，最终共获得 41 篇文献。

2 财务压力的职场溢出效应分析框架

为了系统表征财务压力对职场表现的影响，本研究提出“财务压力的职场溢出效应”概念，将其界定为“非工作领域的个人或家庭财务压力向工作领域传递，进而影响自身和他人职场表现的过程”。理解这一概念需注意以下两个要点。

2.1 财务压力的表现形式

以往研究在描述财务相关压力时使用了财务压力 (financial stress)、资金不足 (financial inadequacy)、财务脆弱 (financial vulnerability)、财务不稳定 (financial precarity)、财务担忧 (financial worry) 等十余种术语。这些术语虽在内涵上有所重叠，但各有侧重和特点。本文通过编码术语定义、测量量表和作者观点，将财务压力分为两个方面和四种类型。

表 1 财务压力的表现形式

	财务压力			
	财务压力源			财务压力感
	财务匮乏	财务脆弱	财务不稳定	财务心理压力
定义	指个体或家庭面临基本生活需求难以满足的状况，可能源于高生活成本等因素 (Herzenstein & Posavac, 2019)。	指个体或家庭由于财务结构脆弱，难以有效抵御外部冲击 (如突发事件) (Anderloni et al., 2012)。	涉及个人或家庭财务状况的不稳定，财务规划困难 (Meuris & Gladstone, 2024)。	指个体出于对自身财务状况的担忧和不安而产生的心理压力 (Black et al., 2024)。
核心特征	财务资源可用性低 当前资金短缺 难以满足基本需求	财务结构的脆弱性 易受外部冲击影响	财务状况的不稳定性 未来规划的不确定性	财务问题引发的心理负担
侧重点	生活基本需求问题	经济韧性问题	财务稳定性问题	财务心理负担问题
表征变量	资金短缺 资金不足 财务匮乏	财务脆弱 财务易损	财务不稳定 财务不安全	财务担忧 财务焦虑

根据压力(stress)研究的基本框架 (即压力源→压力感→结果：stressor→strain→outcome; Choi et al., 2014; Ganster & Rosen, 2013; Summers et al., 2020)，财务压力可分为财务压力源 (financial stressor) 和财务压力感 (financial strain) 两个方面。财务压力源是触发压力反应的财务相关事件或状况，财务压力感则是财务事件或状况作用于个体后的压力性心理感受。

在财务压力源方面，以往研究关注的财务困境问题可大致分为 3 类：财务资源匮乏、经济韧性和财务稳定性。据此，财务压力源可细分为财务匮乏、财务脆弱、财务不稳定。在财务压力感方面，研究主要集中于财务心理负担问题，即财务心理压力。因此，本文将现有研究探讨的财务压力分为四类：财务匮乏、财务脆弱、财务不稳定和财务心理压力，前三者是财务压力源，最后是财务压力感。表 1 总结了四类财务压力的定义、核心特征、侧重点和表征变量。这种细分有助于精确理解财务压力概念及其复杂性，为未来开展相关研究提供概念基础。

相比之下，财务压力(financial stress)作为总体构念，描述了个体或家庭面对经济负担、挑战或不

确定性时的综合体验，涵盖了财务困境及由此引发的心理层面的财务压力感，包含上述两个方面和四种类型的财务压力。本研究做出这一整合性定义出于以下考虑：在理论方面，压力理论的基本观点为“压力”(stress)是“压力源”促发“压力感”进而导致“结果”的过程，而财务压力往往表现为经济困境与心理感受的交织，兼具压力源和压力感属性；在以往研究中，考察财务压力源和财务压力感的研究，或是考察四种不同财务压力的研究，在理论使用和研究发现方面并无明显差别。说明它们对职场表现的影响和作用机制在很大程度上是一致的。鉴于此，本文将财务压力视为综合体验，以全面阐释其对职场表现的影响。

考虑到现有研究未能发现两个方面和四种类型的财务压力在影响效果方面的差异，下文阐述财务压力的溢出效应时不再对其进行区分。不过，它们在溢出效应方面的一致性或差异性仍有待深入考察，本文将在展望部分进行阐释。

2.2 财务压力的溢出形式

基于溢出-交叉传递模型 (Bakker & Demerouti, 2013)，本研究将溢出效应定义为“个体在某一领域的体验向其它领域传递，进而影响自身和他人在其他领域的结果的过程”。溢出-交叉传递模型提供了理解个体工作与生活相互影响的框架，特别是财务压力从生活领域到职场的传递。文献分析结果显示，当前研究聚焦于财务压力对自身和他人的影响。因此，财务压力的溢出形式可分为：个体内的溢出和人际间的溢出。

“个体内的溢出”是指非工作领域的个人或家庭财务压力向工作领域传递进而影响自身职场表现的过程，即个体财务压力对自身职场表现的影响。这类研究占比 90% (37/41)。“人际间的溢出”是指非工作领域的个人或家庭财务压力向工作领域传递进而影响他人结果的过程，更强调个体财务压力对他人的影响。这类文献仅有 4 篇(占 10%)，但为理解财务压力在组织中的传递提供了重要线索。

综上所述，本文提出“财务压力的职场溢出效应”这一概念，帮助理解财务压力对职场表现的影响。基于文献整合，本文进一步总结了财务压力的职场溢出效应模型(见图 1)，系统呈现财务压力溢出效应的表现、发生机制和边界条件，以回答财务压力对职场表现“有何影响”、“为何影响”和“何时影响”。

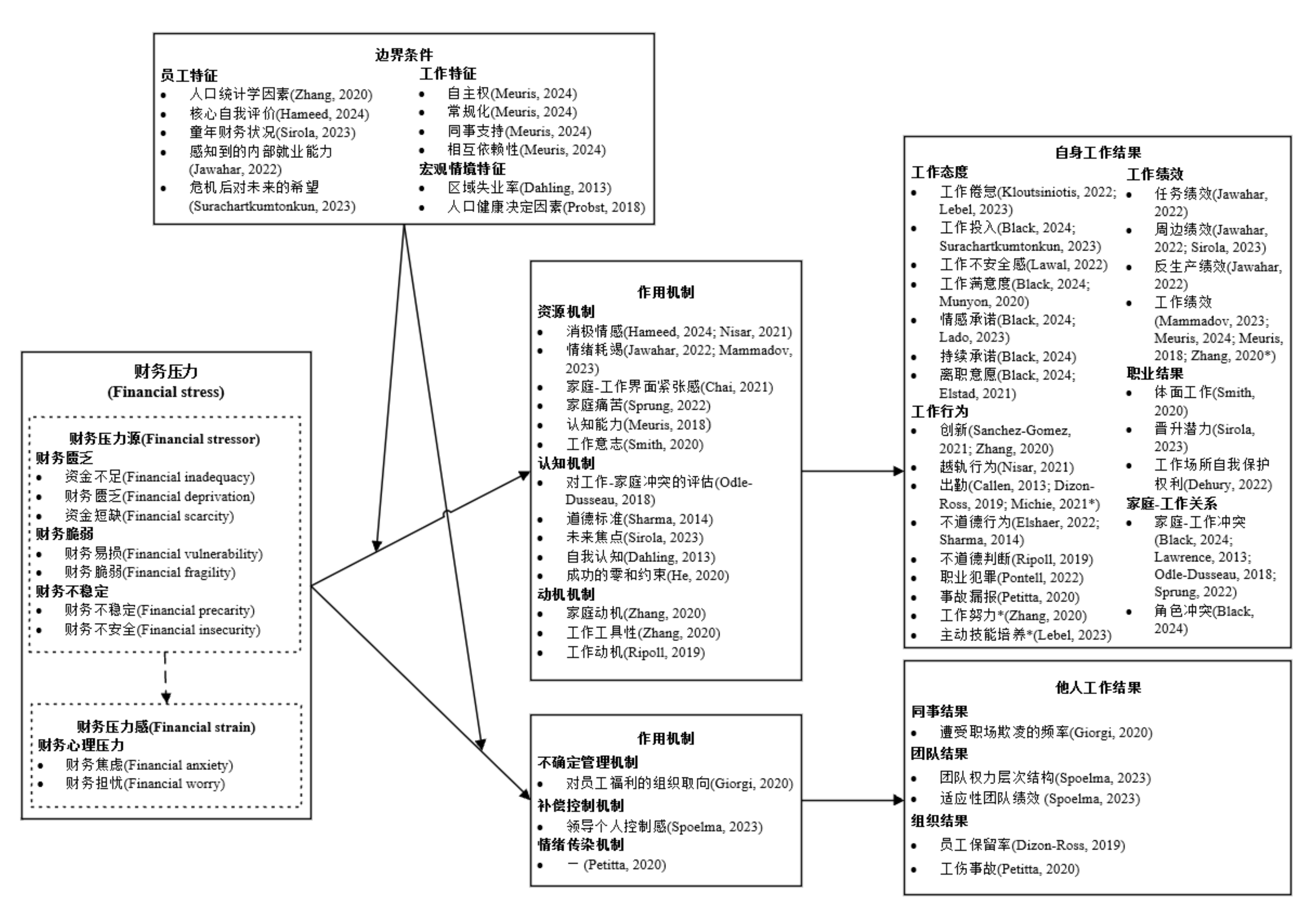


图 1 财务压力的职场溢出效应 (该图仅列示第一作者，*代表积极结果)

3 财务压力对职场表现有何影响

如前文所述，个体财务压力对自身和他人都有影响，本文称之为个体内溢出效应和人际间溢出效应。前者体现在工作态度、工作行为、工作绩效、职业结果和家庭-工作关系等方面，后者体现在同事、团队和组织结果上。

3.1 个体内溢出效应

财务压力会导致一系列消极工作态度。它不仅使员工工作倦怠增加，工作积极性降低 (Kloutsiniotis et al., 2022; Lebel et al., 2023)，工作投入减少 (Surachartkumtonkun et al., 2023)，还削弱员工工作满意度 (Munyon et al., 2020)，增加其工作不安全感 (Lawal et al., 2022)。进一步地，财务压力可能减少个体对组织的情感承诺 (Lado et al., 2023)，引发强烈的离职意愿 (Elstad & Vabo, 2021)。这意味着财务压力不仅是经济挑战，还影响个体的工作态度和组织关系。

财务压力会引发多种消极工作行为。一方面，财务困扰会使员工迟到、旷工 (Callen et al., 2013; Michie et al., 2021; Rasdi et al., 2021)，减少创新尝试 (Sanchez-Gomez et al., 2021)，甚至做出违规行为 (Nisar et al., 2021)。另一方面，经济受挫的员工不仅更容易认同和表现出不道德行为 (Elshaer et al., 2022a, 2022b)，还可能通过工作欺诈牟取经济利益 (Sharma et al., 2014)，陷入职业犯罪 (Pontell et al., 2022)。然而，财务压力并非总是产生负面效果，也可能激发员工的积极行为。为了缓解财务压力，员工可能会努力工作 (Zhang et al., 2020) 并提升职业技能 (Lebel et al., 2023)。这凸显了财务压力对个体工作行为的复杂影响。

财务压力对工作绩效的影响尚存争议。一些研究显示它会降低任务绩效和周边绩效 (He et al., 2020; Meuris & Leana, 2018; Ren et al., 2021)并增加反生产绩效 (Jawahar et al., 2022)，另一些研究则表明其可激发个体生产力 (Zhang et al., 2020)，揭示了财务压力对个体工作绩效的双重影响。

财务压力会损害个体职业发展。它不仅阻碍个体争取体面工作 (Smith et al., 2020; Zhan et al., 2013)，还会限制个体晋升潜力 (Sirola, 2023)，迫使技术工人经济困难时期做出职业权衡，接受低工作权益 (Dehury & Kumar, 2022)。这表明财务压力会负面影响个体职业选择和职业成长。

财务压力不利于家庭与工作关系。财务不安全感使个体难以平衡家庭和工作 (Lawrence et al., 2013; Odle-Dusseau et al., 2018)。此外，债务金额和债务复杂性的增加也可能导致个体的角色冲突 (Black et al., 2024)。这揭示了财务压力对个体家庭与工作平衡的挑战。

3.2 人际间溢出效应

财务压力在人际间的溢出效应涉及整个职场生态系统。在同事关系中，财务困扰可能导致员工减少合作，增加与同事的恶性竞争，形成负面互动链。同事报告他们遭受职场欺凌的频率增加 (Giorgi

et al., 2020)。这意味着财务问题不仅影响人际互动，也对构建积极健康的工作环境提出了挑战。

在团队层面，受财务不安全感影响的领导倾向于实施更刻板的等级权威结构，导致团队氛围紧张，不利于内部合作，最终损害团队内其他成员表现和团队适应性绩效 (Spoelma et al., 2023)。这表明领导财务状况在领导促进团队协作、适应变化过程中扮演关键角色。

在组织层面，财务压力不仅会引发组织人才流失和高离职率 (Dizon-Ross et al., 2019)，还与工伤事故增加密切相关，损害组织安全和健康氛围 (Petitta et al., 2020)。这些发现凸显了财务挑战对组织人才管理和安全氛围的双重冲击，强调要建立健康财务支持体系以维护组织稳定和可持续发展。

3.3 小结

综上所述，财务压力对个体自身和他人职场表现的影响复杂而深刻。对个体自身，财务压力对其工作态度、职业发展和工作-家庭关系具有破坏作用，而对其工作行为和绩效具有双重影响。这种复杂影响或许可从情绪管理视角 (Hochschild, 2012) 来解释。当面临财务压力时，个体普遍会有负面工作态度，这可能是因为他们需要在已经感到压力的情况下，进一步管理情绪来满足职业角色要求。在此情境下，个体的行为反应可能呈现出显著差异，这可能是由于他们在情绪劳动方面的策略选择差异。有些个体采取深层扮演策略，尝试改变内在感受以匹配职业角色的情绪要求。这种策略促使他们通过努力工作和提升绩效以缓解财务困境。有些个体则采用表层扮演策略，表面上表现出适应职业角色的情绪，内心负面感受并没有改变。这种策略可能导致更大的情绪失调，使员工采取消极工作行为以应对内在情绪冲突。总之，财务压力对职场表现的影响较为复杂，情绪管理要求和情绪劳动策略提供了深入理解这一现象的途径。深入挖掘这些机制能为面临财务压力的员工提供针对性的帮助。

财务压力不仅是个人挑战，更是影响人际互动、团队运作和组织氛围的突出障碍。然而，事实一定如此吗？根据压力认知评价理论，当个体认为自身有充足潜能克服财务压力时，他们可能采取适应性策略来缓解财务压力，产生团队内正面协同效应。这意味着财务挑战可能激发出创新、合作和适应能力，有助于团队更好地应对挑战。积极组织氛围和强大团队支持更可能放大这种正面效应。未来需深入探究这一复杂关系，帮助企业制定措施纾解员工的财务压力，激发财务挑战的积极影响。

4 财务压力为何会影响职场表现

财务压力究竟如何从非工作领域渗透到工作领域，进而影响自身及他人的职场表现？这涉及到作用机制。通过提炼以往研究的论证逻辑和解释机制，本研究发现个体财务压力在个体内和人际间的溢出效应呈现出多样的发生机制 (见表 2)。个体内溢出效应主要有资源、认知和动机三条机制。人际间溢出机制包括补偿控制、不确定管理和情绪传染。这些机制全面解释了财务压力在个体内外

的传递，及其对自身和他人的影响。

表 2 财务压力职场溢出效应的发生机制

	研究使用的解释理论	提炼的解释机制	解释内容和逻辑	代表性研究
个体内溢出效应	资源保存理论 工作要求-资源模型 角色理论	资源机制	财务压力会侵占个体的个人资源，消耗其完成工作绩效所需的能量，从而影响其职场表现。	Jawahar 等 (2022); Mammadov 和 Bhandari (2023)
	认知评估理论 社会认知理论 社会认知职业理论	认知机制	财务压力会影响个体的认知评估过程，进而影响其职场表现。	Odle-Dusseau 等 (2018)
	自我决定理论 犯罪的一般应变理论	动机机制	财务压力会影响个体的工作动机，进而影响其职场表现。	Zhang 等 (2020)
人际间溢出效应	不确定管理理论	不确定管理机制	财务压力带来的不确定性会提高个体对组织福利和待遇等相关信息的敏感性。为降低不确定性，个体会采取策略来争夺利益，如增加竞争，从而影响同事和团队的职场结果。	Giorgi 等 (2020)
	补偿控制理论	补偿控制机制	财务压力会削弱个体的生活控制感，促使其寻求工作控制感以弥补生活中的控制感缺失。这种补偿性行为会影响团队内他人和团队的表现。	Spoelma 等 (2023)
	情绪传染理论	情绪传染机制	财务压力引发的负面情绪会通过情绪传染影响同事和团队职场表现及组织氛围。	Petitta 等 (2020)

4.1 个体内溢出效应的发生机制

4.1.1 资源机制

资源机制关注个体如何管理、保存和投资自身资源以应对压力和挑战，常使用资源保存理论、工作要求-资源模型和角色理论阐述。资源保存理论是解释财务压力从非工作领域传递至工作领域的最常用框架。该理论指出，初始资源损失会触发更多资源流失，资源损失螺旋的发展速度将更加迅猛，消极影响也更为深刻 (Hobfoll, 1989)。一方面，财务压力损耗员工情绪资源，通过引发消极情感和情绪耗竭传递到工作领域 (Chai et al., 2021)，导致反生产行为 (Jawahar et al., 2022) 和工作-家庭冲突 (Sprung, 2022)。另一方面，财务压力损害个体工作能量和工作意志，限制获得体面工作的机会 (Smith et al., 2020)，阻碍职业目标实现。目前，大部分研究都明确或隐含地运用了资源保存理论，或将其与其他理论整合使用。

4.1.2 认知机制

认知机制强调认知过程在理解和应对财务压力过程中的核心作用，关注个体对外部事件及其影

响的评价，主要依托于认知评价理论和社会认知理论进行解释。其中，认知评价理论 (cognitive appraisal theory) 最为常用，强调个体认知评价对应对行为的关键影响 (Lazarus & Folkman, 1984)，解释个体如何评估和应对财务困扰。个体面对财务不安全感时会首先评估其对个人目标的影响，接着考虑应对能力和资源。财务不安全感引发的负面认知增加了工作-家庭平衡难度，加剧了个体的压力感知 (Odle-Dusseau et al., 2018)。财务剥夺也会触发个体的认知评价，引发经济不公平感，进而采取不道德行为作为补偿或应对手段 (Sharma et al., 2014)。

4.1.3 动机机制

动机机制关注动机因素对财务压力下的个体的决策和行动的影响。自我决定理论和犯罪的一般应变理论均属于这类机制。其中自我决定理论更常用，可解释财务压力如何塑造个体工作动机并影响工作表现。该理论强调财务压力会影响个体的内在、外在工作动机和家庭动机，进而影响其职场表现，有效阐释了财务压力通过动机变化对公务员职业行为取向的影响。财务压力会破坏公务员的内在动机，激发外在动机 (如获取物质奖励)，使其更易接受公共领域的不道德行为 (Ripoll & Breaugh, 2019)。财务压力还会激活个体的家庭动机，使其视工作为提升家庭经济的手段 (Zhang et al., 2020)。作为受控型动机，家庭动机激励个体努力工作以提高生产力，也会减弱个体的创造性努力，降低其创新绩效 (Zhang et al., 2020)。这是由于财务压力影响下的个体更注重外在经济需求，而非追求内在兴趣和创造性目标；这种动机变化会对工作表现产生双重影响。

4.2 人际间溢出效应的发生机制

4.2.1 不确定管理机制

不确定管理理论 (uncertainty management theory) 解释了受财务压力影响的个体如何调适自身以应对不确定性并影响他人结果。根据该理论，当个体感知自身没有足够资源来降低财务压力带来的不确定性时，这种不确定感容易演变为一种危险体验，使个体做出更多保护行为 (Lind & van den Bos, 2002)。在不确定时期，感知的财务压力会显著提高员工对组织关心和待遇的敏感性 (Giorgi et al., 2020)。若感觉组织忽视其福祉，员工可能倾向于减少合作，增加恶性竞争以获取有限资源，使得同事受到职场欺凌的频率增加 (Giorgi et al., 2020)。

4.2.2 补偿控制机制

补偿控制理论 (compensatory control theory) 阐释了在财务压力影响下，个体如何在不同领域寻求控制感，并由此影响他人结果的过程。该理论强调人们通过在某些领域增强控制以弥补其他领域的控制不足 (Landau et al., 2015)。财务不安全感会削弱领导的生活控制感，促使他们在团队中建立严格的决策权结构以增强工作中的控制感 (Spoelma et al., 2023)。这种结构要求领导参与团队所有决策，限制团队灵活性，最终降低适应性团队绩效 (Spoelma et al., 2023)。

4.2.3 情绪传染机制

情绪传染理论 (emotional contagion theory) 是解释财务压力在组织中产生连锁效应的重要视角。该理论强调个体的压力感知具有传染性，会导致消极工作氛围 (Hatfield et al., 1993)。这表明财务压力的影响会从个体层面通过多种途径波及整个组织。财务压力会引发员工负面情绪，并通过情绪传染在组织中传播 (Corman et al., 2012)。这种负面情绪的传播一方面会导致其他员工更可能冒险以追求高回报，另一方面会干扰其他员工的工作精力和心理状态，使他们更容易经历工伤事故 (Petitta et al., 2020)。这种连锁反应会导致组织安全事故频发。

4.3 小结

综上所述，资源、认知和动机机制是解释财务压力在个体内的溢出效应的常用机制：它们分别关注个体在面对财务压力时，资源的消耗和保存、认知评估的变化以及工作动机的调整对其职场表现的影响。这三种机制各具特色，互为补充，共同深化对财务压力在个体内的溢出效应的理解。此外，虽然探讨财务压力在人际间的溢出效应的研究较少，但他们所使用的机制独特且各有侧重，分别聚焦不确定性的处理、控制感的补偿和情绪的社会传播，表明个体财务压力不仅影响自身，还可能通过不同的内在机制影响同事结果和组织氛围。总体而言，许多理论模型都能有效解释财务压力溢出效应，但单一理论视角仍存在一定限制：不仅无法充分解释多种影响共存的情况，也难以捕捉各种因素间的交互作用。因此，在解释财务压力溢出效应时，有必要考虑综合多种理论视角、引入新的理论或整合不同视角。

5 财务压力在何种情况下会影响职场表现

财务压力在何种情况下更会(或更不会)影响员工的职场表现？这涉及财务压力溢出效应的边界条件。通过分析，本文将边界条件归纳为三类：员工特征、工作特征和宏观情境特征。鉴于财务压力的消极效应，现有研究主要考察了什么人、在何种情况下更能规避财务压力的负面影响。

5.1 员工特征

员工特征在财务压力的溢出效应中扮演关键角色。除了人口统计学因素，以往研究证实员工特质 (如核心自我评价)、过往经历 (如童年财务状况) 和能力感知 (如感知到的内部就业能力) 可减轻财务压力的负面溢出效应。高核心自我评价的个体凭借丰富资源储备，能有效应对财务压力引发的资源枯竭，不易陷入负面情感 (Hameed et al., 2024)。面对经济威胁时，富裕家庭的个体更可能做出组织公民行为以进行面向未来的投资，而来自较贫穷家庭的个体倾向于减少非强制性贡献，专注其他优先事项 (Sirola, 2023)。感知的内部就业能力也可缓解财务压力的负面溢出效应。认为自己有晋升机会的员工往往视当前财务压力为短暂状态，感知到的财务威胁较小，资源消耗较少；相反，

感知内部就业能力低的员工可能认为财务改善无望，对财务状况的担忧占据他们大部分的思维能量，过度消耗资源 (Jawahar et al., 2022)。

5.2 工作特征

工作特征在财务压力溢出效应中也发挥着重要作用。高自主权、高常规化、高社会支持和低相互依赖性的工作环境可减轻财务压力对工作绩效的不利影响 (Meuris & Gladstone, 2024)。自主权允许个体决定工作和微休息时间 (Kim et al., 2018)。当财务压力限制了个体应对工作需求的认知资源，自主权使员工通过微休息有效利用资源，减轻财务压力对绩效的不利影响 (Meuris & Gladstone, 2024)。其次，个体执行高常规化工作时需要的认知资源较少，有助于减轻财务压力引起的资源管理冲突 (Ohly et al., 2017)。同事提供的工具、情感或信息支持也可减少财务压力引起的资源冲突，缓解相关负面情绪 (Meuris & Gladstone, 2024)。相比独立工作，相互依赖性工作需要更多认知资源，引发资源冲突，加剧了财务压力的负面溢出效应。

5.3 宏观情境特征

宏观情境也在财务压力溢出效应中扮演重要角色。例如，地方层面的人口健康决定因素能缓解财务压力的溢出效应。县级人口健康决定因素反映了个体所在县的环境对于获取关键资源(如医疗保健和社会支持)的机会程度，在人口健康决定因素评分较高的县，个体享有更好的医疗保健和社会支持资源，更能抵御财务压力的负面效应 (Probst et al., 2018)。此外，区域失业率会放大财务压力的负面溢出效应。作为宏观经济指标，较高的区域失业率反映了有限的工作机会，会降低个体的求职信心，进而抑制其求职努力 (Cook et al., 2006)，损害职业结果 (Dahling et al., 2013)。

5.4 小结

上述研究从多个角度证实了财务压力溢出效应的权变性，但对其边界条件的研究仍处于初级阶段。首先，尽管研究已探讨了财务压力影响个体自身职场表现的边界条件，但对缓解财务压力负面效应甚至化压力为动力的关键因素 (如领导、组织情境) 的挖掘仍然不足。其次，现有研究缺乏对财务压力影响他人职场表现的边界条件的探讨。上述不足限制了实践应用和有效干预。未来应进一步考察个体因素与情境因素的交互作用，以揭示财务压力何时、在何种情况下对何种员工产生特定影响。这有助于促进组织有效干预以提升员工和组织效能。

6 未来研究展望

近年来，学术界对财务压力溢出效应的关注逐渐增加。尽管已取得一系列进展，这一新兴话题还需深入探讨。针对现有研究在研究视角、研究主体、研究方法、边界条件和研究情境方面的不足，本文提炼了五个未来展望，以解决重要科学问题。围绕每个科学问题，本文阐述了未来可探索的具

体研究内容及其研究意义。

6.1 从“混用”到“明辨”——厘清不同类型财务压力溢出效应的差异

尽管现有研究均考察了“财务压力”，但对其概念化和操作化不尽相同，导致不同研究自说自话，不利于知识累积和管理实践。这是后续研究首要解决的问题。基于文献梳理，本文区分并阐释了不同类型财务压力的概念内涵和表现形式。然而，现有研究并未发现它们对职场表现的异质性影响；这可能是现有研究的局限性所致，包括：（1）未同时纳入多种财务压力进行考察；（2）使用的理论框架比较相似，如资源保存理论、认知评估理论、自我决定理论。这些理论预测不同类型财务压力可能通过相似机制影响职场表现，导致它们对职场表现的影响在很大程度上相似。（3）采用的测量工具和分析方法未能敏感地捕捉细微差异。尽管如此，本文认为基于理论和概念区分财务压力有助于人们理解和应对财务压力的职场影响。未来可探索不同类型财务压力是否对员工职场表现有异质性影响。将财务压力的复杂性纳入考量有助于全面理解财务压力如何影响职场表现。

一方面，未来可探讨不同类型财务压力的复杂溢出效应。例如，未来可对比研究财务匮乏和财务不稳定在激发员工创造性表现方面的异同。基于预期理论 (prospect theory; Kahneman & Tversky, 1990)，本文认为员工在面临这两种财务压力时可能采取不同的应对策略。预期理论主要关注人们面对损失和收益时的决策。在损失域中，人们更渴望收益，会表现出风险偏好以改变当前状态；而在收益域中，人们更加厌恶损失，偏好风险规避。财务匮乏和财务不稳定分别对应损失域和收益域。当员工面临财务匮乏时，即使承担风险，也愿意尝试创新性方案以逃离财务困境，获取额外资源和机会；而在财务不稳定情况下，员工实际仍处于收益状态，因此更偏好防御性策略，即减少冒险的创新行为以避免陷入潜在损失。

另一方面，尽管本文将财务压力源和压力感整合为综合体验，但在不同研究背景和目的下，精细区分二者或许能够提供对财务压力如何影响职场表现的更深刻见解。未来应区分财务压力源和财务压力感，深入挖掘二者间关系，揭示它们各自对职场表现的独特影响。这不仅要求未来研究开发科学测量工具捕捉影响差异，还要求创新研究设计以揭示复杂机制。例如，通过追踪研究观察不同时点个体财务压力源与压力感的变化及其对职场表现的影响，有助于理解财务压力源和压力感之间的因果关系和动态变化。

6.2 从“员工”到“领导”——拓展财务压力溢出效应的研究主体

以往研究主要聚焦员工财务压力对自身的影响，对“领导者”这一关键群体的财务压力影响却鲜有深入研究，可能导致对组织内部压力动态的理解不完整，忽视了影响组织效能的潜在因素。作为团队核心，领导财务压力的影响可能远超个体范畴。在承担组织责任时，领导若受到财务困扰，可能经历情绪波动，进而影响决策过程，波及整个团队 (Spoelma et al., 2023)。未来可考察领导个人

或家庭财务压力对下属和团队的影响，以深化对领导个人生活状况如何影响其领导效能和团队表现的理解。

具体而言，未来可探讨领导财务不安全感对下属发展和晋升机会的影响。根据压力认知评价理论，个体面临压力时会进行主观评估，并采取应对策略以适应环境 (Lazarus & Folkman, 1984)。一方面，财务不安全感可能被领导视为威胁，驱使他们采取防御性策略，例如限制员工的发展机会，以降低内部竞争和确保自身地位稳固 (Spoelma et al., 2023)，使员工职业发展受到限制。另一方面，当领导将财务不安全感视为挑战，他们可能会采取促进性策略，例如投入更多资源和努力来培养和提升员工，以提高团队绩效，从而更好地应对财务挑战。因此，领导财务不安全感既可能限制又可能推动员工发展。

未来还可探讨领导财务压力对团队任务和创新绩效的影响。领导财务压力可能通过影响其决策行为进而影响团队任务和创新绩效。根据心理账户理论 (mental accounting theory; Thaler, 1999)，面临财务压力的领导者可能以一种独特的心理会计方式将团队任务绩效视为维护自身财务状况的手段。在这种心理分账的背后，经济性思维 (economic mindset) 占据主导地位，强调效率、风险规避和自身利益 (Mueller et al., 2018)。这使得领导在决策时更关注团队任务绩效，回避高风险的创新路径，以确保自身财务稳健。然而，过度注重经济性指标可能使领导对下属的创意想法缺乏足够的开放性。这是因为心理会计的分账方式使领导过度关注任务绩效与财务稳健性的联系，忽视创新潜力，从而限制团队创新表现。理解领导者在财务压力下的心理会计机制有助于深入洞察其决策取向，并找到平衡个人财务稳健和团队创新的有效策略。

6.3 从“静态”到“动态”——拓展财务压力溢出效应的研究方法

财务压力并非一成不变，而是充满变数的动态过程 (Klug et al., 2021)。以往研究主要关注某一时点的财务状况对个体的瞬时影响，忽略了其随时间变化的动态特性及其长期影响，不利于全面理解财务压力的复杂动态。未来可深入挖掘财务压力如何随时间变化及其对职场表现的影响。具体而言，未来可通过纵向追踪研究，使用多时点的数据分析方法 (如潜变量增长模型) 挖掘财务压力变化对个体关键职业决策 (如职业晋升、职业转变等) 的影响。例如，探讨个体在财务压力变大时是倾向于选择稳定职业路径以降低风险还是寻求更具潜力的发展机会，有助于揭示财务压力如何塑造个体职业生涯中的关键节点，进而影响其整体职业发展。引入时间尺度能够捕捉财务压力随时间推移而产生的变化对个体职业决策的影响。

财务压力能够影响职场表现，职场表现也可能影响个体财务状况 (Choi et al., 2020)。目前，大多数研究仅在理论层面明确了财务压力对职场表现的潜在影响，未能在实证角度揭示二者间的因果关系，限制了对财务压力实际职场影响的理解。未来可采用纵向研究设计，利用交叉滞后模型分析

来探索财务压力和职场表现间的因果路径。通过多时点收集财务压力和职场表现数据，研究者可更准确地追踪二者随时间的变化趋势和相互作用，进而科学识别它们之间的因果路径。这种设计有助于指导制定应对财务压力的有效实践方案。

6.4 从“压力”到“动力”——挖掘财务压力溢出效应的边界条件

以往研究通常关注财务压力对员工的负面影响，也有少数研究指出其对员工行为和绩效的积极作用。实际上，针对财务压力主要有两类管理策略：一是从根源上减少财务压力，二是减少其负面效应，或转化为积极影响。对员工而言，当第一种策略无法实现时，第二种方法至关重要。未来可深入探索如何帮助面临财务压力的员工化压力为动力以助力个体适应和成长。

具体而言，未来可关注压力心智 (stress mindset) 对员工在财务压力下的应对机制的重要影响。压力心智是指个体对压力在工作表现、健康和幸福、学习和成长等方面的作用持有的看法，可以分为“压力即促进心态”(“stress-is-enhancing” mindset) 和“压力即削弱心态”(“stress-is-debilitating” mindset) (Crum et al., 2013)。持有压力即削弱心态的员工可能因沮丧、无助和焦虑而逃避财务压力，导致工作表现不佳，并陷入恶性循环；相反，持有压力即促进心态的员工可能视财务挑战为机遇，采取积极应对行为，例如发展新工作技能和资源等。深入研究员工在财务压力下的压力心智，可以更好地理解员工在面对经济挑战时的多样应对机制，为制定更有效干预策略提供指导。

未来还可探索何种工作情境能够激发面临财务压力的员工寻求新的职业技能或拓展职业领域。例如，未来可探讨发展型领导如何促进面临财务压力的员工实现自我超越和职业成长。发展型领导通过激发员工追求成长与发展的愿望 (Zhang & Chen, 2013)，使员工在面对财务挑战时不仅着力应对当前问题，还注重长远职业发展。处于这种类型领导下的员工更可能发展职业技能并追求成长机会，为长期职业成功和应对财务压力奠定坚实基础。对工作情境的探讨能够为组织提供策略指导以促进员工长远发展。

6.5 从“西方”到“本土”——拓展财务压力溢出效应的研究情境

在本研究纳入的 41 篇文献中，未发现中文文献，表明现有研究主要侧重于西方文化情境下的财务压力溢出效应，未充分考量中国本土特征。文化敏感性和本土化对设计干预措施至关重要，忽略这些可能降低干预有效性。中国文化背景下的员工对财务压力的反应可能与西方员工不同。未来可探讨中国文化情境下，本土特征如何影响财务压力下的个体的职场适应策略。中国具有深厚文化传统和快速经济变迁的双重特点，研究其本土特征对财务压力应对机制的影响，不仅可提供独特的文化视角和理论洞见，也能为组织管理提供针对性指导。

具体而言，未来可探讨文化因素如对不确定性的规避程度如何影响面临财务压力的个体的职业决策，着眼于不同文化背景下个体是更倾向于寻求相对稳定的职业路径以规避风险，还是更倾向于

追求高回报的职业以缓解财务压力。中西方国家在不确定性规避方面的差异可能对财务压力的溢出效应有关键影响。在西方文化中，由于不确定性规避程度较低，员工可能更愿意冒险 (Jang et al., 2018)，倾向于选择高风险但潜在回报更大的行业或创业以缓解财务压力。然而，中国文化的不确定性规避程度相对较高，员工更愿意追求职业稳定性以确保收入稳定，倾向于选择风险较低的职业和从事相对保守的行业以规避不确定性带来的潜在风险。

未来还可考察中国文化情境下，传统家庭观念和社会期望如何塑造男性和女性面对财务压力时的不同职场适应策略。中国传统观念强调女性承担更多家庭角色 (Gavriel-Fried & Shilo, 2016)。中国社会对男性和女性的职业期望也存在明显不同 (Hu & Scott, 2016)。在财务压力下，社会可能更期望男性通过拓展事业获得高经济回报来支持家庭。这可能促使男性更愿意冒险，选择挑战性和回报性更高的职业。相反，社会更强调女性的家庭角色，导致女性更注重职业与家庭的平衡，倾向于选择稳定、有助于工作-家庭平衡的职业。深入研究这些方面可帮助企业制定更符合本土文化背景的支持措施。

总体而言，对财务压力与职场表现关系的考察为学术界和实践界理解和管理个体职场心理与行为提供了新的知识与视角。对这一话题，未来研究应致力于解决当前研究的不足，不断扩充研究广度和深度。这不仅能为员工提供更有效的应对策略，也能为组织提供更科学的决策基础。

参考文献

Anderloni, L., Bacchiocchi, E., & Vandone, D. (2012). Household financial vulnerability: An empirical analysis. *Research in Economics, 66*(3), 284−296.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). The spillover-crossover model. In J. G. Grzywacz & E. Demerouti (Eds.), *New frontiers in work and family research* (pp. 55−70). Psychology Press.

Black, K. J., Sinclair, R. R., Graham, B. A., Sawhney, G., & Munc, A. (2024). The weight of debt: Relationships of debt with employee experiences. *Journal of Business and Psychology, 39*(1), 45−65.

Callen, B. L., Lindley, L. C., & Niederhauser, V. P. (2013). Health risk factors associated with presenteeism in the workplace. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 55*(11), 1312−1317.

Chai, L., Schieman, S., & Bierman, A. (2021). Financial strain and psychological distress: Do strains in the work-Family interface mediate the effects? *Society and Mental Health, 11*(2), 168−182.

Choi, C. H., Kim, T., Lee, G., & Lee, S. K. (2014). Testing the stressor–strain–outcome model of customer-related social stressors in predicting emotional exhaustion, customer orientation and service recovery performance. *International Journal of Hospitality Management, 36*, 272−285.

Choi, S. L., Heo, W., Cho, S. H., & Lee, P. (2020). The links between job insecurity, financial well-being and financial stress: A moderated mediation model. *International Journal of Consumer Studies, 44*(4), 353−360.

Cook, J. A., Mulkern, V., Grey, D. D., Burke-Miller, J., Blyler, C. R., Razzano, L. A., . . . Steigman, P. A. (2006). Effects of local unemployment rate on vocational outcomes in a randomized trial of supported employment for individuals with psychiatric disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 25*(2), 71−84.

Corman, H., Noonan, K., Reichman, N. E., & Schultz, J. (2012). Effects of financial insecurity on social interactions. *Journal of Socio-Economics, 41*(5), 574−583.

Crum, A. J., Salovey, P., & Achor, S. (2013). Rethinking stress: The role of mindsets in determining the stress response. *Journal of Personality and Social Psychology, 104*(4), 716−733.

Dahling, J. J., Melloy, R., & Thompson, M. N. (2013). Financial strain and regional unemployment as barriers to job search eelf-efficacy: A test of social cognitive career Theory. *Journal of Counseling Psychology, 60*(2), 210−218.

Dehury, P., & Kumar, K. A. (2022). Preventive measures and self-protective rights at workplace: A study on steel and power industry workers in Odisha, India. *Indian Journal of Public Health, 66*(1), 53−56.

Dizon-Ross, E., Loeb, S., Penner, E., & Rochmes, J. (2019). Stress in boom times: Understanding teachers' economic anxiety in a high-cost urban district. *Aera Open, 5*(4), 1−20.

Elshaer, I. A., Azazz, A. M. S., Mahmoud, S. W., & Ghanem, M. (2022a). Perceived risk of job instability and unethical organizational behaviour amid the COVID-19 pandemic: The role of family financial pressure and distributive injustice in the tourism industry. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(5), 2886.

Elshaer, I. A., Ghanem, M., & Azazz, A. M. S. (2022b). An unethical organizational behavior for the sake of the family: Perceived risk of job insecurity, family motivation and financial pressures. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(11), 6541.

Elstad, J. I., & Vabo, M. (2021). Lack of recognition at the societal level heightens turnover considerations among Nordic eldercare workers: A quantitative analysis of survey data. *Bmc Health Services Research, 21*(1), 747.

Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management, 39*(5), 1085−1122.

Gavriel-Fried, B., & Shilo, G. (2016). Defining the family: The role of personal values and personal acquaintance. *Journal of Family Studies, 22*(1), 43−62.

Giorgi, G., León-Perez, J. M., Montani, F., Fernández-Salinero, S., Ortiz-Gómez, M., Ariza-Montes, A., . . . Mucci, N. (2020). Fear of non-employability and of economic crisis increase workplace harassment through lower organizational welfare orientation. *Sustainability, 12*(9), 3876.

Guan, N., Guariglia, A., Moore, P., Xu, F., & Al-Janabi, H. (2022). Financial stress and depression in adults: A systematic review. *Plos One, 17*(2), Article e0264041. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0264041

Hameed, Z., Garavan, T. N., Naeem, R. M., Burhan, M., Moin, M. F., & McCabe, T. (2024). Subjective well-being, COVID-19 and financial strain following job loss: Stretching the role of human resource management to focus on human sustainability beyond the workplace. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 62*(1), Article e12384. https://doi.org/10.1111/1744-7941.12384

Hasler, A., Lusardi, A., & Valdes, O. (2021). *Financial anxiety and stress among U.S. households: New evidence from the national financial capability study and focus groups*. Retrieved April 28, 2021, from Center for Financial Education and Capability.

Hatfield, E., Cacioppo, J. T., & Rapson, R. L. (1993). Emotional contagion. *Current Directions in Psychological Science, 2*(3), 96−100.

He, T. Y., Derfler-Rozin, R., & Pitesa, M. (2020). Financial vulnerability and the reproduction of disadvantage in economic exchanges. *Journal of Applied Psychology, 105*(1), 80−96.

Herzenstein, M., & Posavac, S. S. (2019). When charity begins at home: How personal financial scarcity drives preference for donating locally at the expense of global concerns. *Journal of Economic Psychology, 73*, 123−135.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513−524.

Hochschild, A. R. (2012). *The managed heart: Commercialization of human feeling* (1st ed.). University of California Press.

Hu, Y., & Scott, J. (2016). Family and gender values in China: Generational, geographic, and gender differences. *Journal of Family Issues, 37*(9), 1267−1293.

Jang, S., Shen, W., Allen, T. D., & Zhang, H. (2018). Societal individualism–collectivism and uncertainty avoidance as cultural moderators of relationships between job resources and strain. *Journal of Organizational Behavior, 39*(4), 507−524.

Jawahar, I. M., Mohammed, Z. J., & Schreurs, B. (2022). Effects of financial anxiety and employability on emotional exhaustion and performance. *Journal of Vocational Behavior, 137*, 103761.

Joseph, M., & Peetz, J. (2023). Financial stress as an antecedent of financial snooping attitudes. *Journal of Family and Economic Issues*. Advance online publication. https://doi.org/10.1007/s10834-023-09933-9

Kahneman, D., & Tversky, A. (1990). Prospect theory: An analysis of decision under risk. In P. K. Moser (Ed.), *Rationality in action: Contemporary approaches* (pp. 140–170). Cambridge University Press.

Kim, S., Park, Y., & Headrick, L. (2018). Daily micro-breaks and job performance: General work engagement as a cross-level moderator. *Journal of Applied Psychology, 103*(7), 772−786.

Kloutsiniotis, P. V., Mihail, D. M., Mylonas, N., & Pateli, A. (2022). Transformational Leadership, HRM practices and burnout during the COVID-19 pandemic: The role of personal stress, anxiety, and workplace loneliness. *International Journal of Hospitality Management, 102*, 103177.

Klug, K., Selenko, E., & Gerlitz, J. Y. (2021). Working, but not for a living: A longitudinal study on the psychological consequences of economic vulnerability among German employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 30*(6), 790−807.

Lado, M., Alonso, P., Cuadrado, D., Otero, I., & Martinez, A. (2023). Economic stress, employee commitment, and subjective well-Being. *Journal of Work and Organizational Psychology, 39*(1), 7−12.

Landau, M. J., Kay, A. C., & Whitson, J. A. (2015). Compensatory control and the appeal of a structured world. *Psychological Bulletin, 141*(3), 694−722.

Lawal, A. M., Idemudia, E. S., Karing, C., & Bello, B. M. (2022). COVID-19 context and job insecurity among casual employees: The predictive value of education, financial stress, and coping ability. *Journal of Psychology in Africa, 32*(5), 440−446.

Lawrence, E. R., Halbesleben, J. R. B., & Paustian-Underdahl, S. C. (2013). The influence of workplace injuries on work-family conflict: Job and financial insecurity as mechanisms. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*(4), 371−383.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.

Lebel, R. D., Yang, X., Parker, S. K., & Kamran-Morley, D. (2023). What makes you proactive can burn you out: The downside of proactive skill building motivated by financial precarity and fear. *Journal of Applied Psychology, 108*(7), 1207−1222.

Lind, E. A., & van den Bos, K. (2002). When fairness works: Toward a general theory of uncertainty management. In In B. M. Staw & R. M. Kramer (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews* (pp. 181−223). Elsevier Science/JAI Press.

Mammadov, B., & Bhandari, A. (2023). Stressed about money: The effect of employee financial pressure on financial reporting outcomes. *Auditing: A Journal of Practice & Theory, 42*(1), 155-181.

Meuris, J., & Gladstone, J. (2024). Contextual inequality in the performance costs of financial precarity. *Journal of Management, 50*(3), 979−1001.

Meuris, J., & Leana, C. (2018). The price of financial precarity: Organizational costs of employees' financial concerns. *Organization Science, 29*(3), 398−417.

Michie, S., Potts, H. W. W., West, R., Amlôt, R., Smith, L. E., Fear, N. T., & Rubin, G. J. (2021). Factors associated with non-essential workplace attendance during the COVID-19 pandemic in the UK in early 2021: Evidence from cross-sectional surveys. *Public Health, 198*, 106−113.

Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2010). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *International Journal of Surgery, 8*(5), 336−341.

Mueller, J., Melwani, S., Loewenstein, J., & Deal, J. J. (2018). Reframing the decision-makers' dilemma: Towards a social context model of creative idea recognition. *Academy of Management Journal, 61*(1), 94−110.

Munyon, T. P., Carnes, A. M., Lyons, L. M., & Zettler, I. (2020). All about the money? Exploring antecedents and consequences for a brief measure of perceived financial security. *Journal of Occupational Health Psychology, 25*(3), 159−175.

Nisar, Q. A., Haider, S., Ali, F., Naz, S., & Ryu, K. (2021). Depletion of psychological, financial, and social resources in the hospitality sector during the pandemic. *International Journal of Hospitality Management, 93*(1), 102794.

Odle-Dusseau, H. N., Matthews, R. A., & Wayne, J. H. (2018). Employees' financial insecurity and health: The underlying role of stress and work-family conflict appraisals. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 91*(3), 546−568.

Ohly, S., Göritz, A. S., & Schmitt, A. (2017). The power of routinized task behavior for energy at work. *Journal of Vocational Behavior, 103*, 132−142.

Petitta, L., Probst, T. M., Ghezzi, V., & Barbaranelli, C. (2020). Economic stress, emotional contagion and safety outcomes: A cross-country study. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation, 66*(2), 421−435.

Pontell, H. N., Liu, J. H., Contreras, C., Leong, S. W. D., & Huang, L. (2022). Occupational crimes in casinos: Employee theft in Macau, China. *Crime Law and Social Change, 78*(3), 241−270.

Probst, T. M., Sinclair, R. R., Sears, L. E., Gailey, N. J., Black, K. J., & Cheung, J. H. (2018). Economic stress and well-being: Does population health context matter? *Journal of Applied Psychology, 103*(9), 959−979.

Rasdi, R. M., Zaremohzzabieh, Z., & Ahrari, S. (2021). Financial insecurity during the COVID-19 pandemic: Spillover effects on burnout-disengagement relationships and performance of employees who moonlight. *Frontiers in Psychology, 12*, 610138.

Ren, F. F., Zhang, Q., & Wei, X. (2021). Work autonomous and controlled motivation on Chinese employees' work performance and innovative work behaviour: The moderating role of financial stress. *Frontiers in Psychology, 12*, 676063.

Ripoll, G., & Breaugh, J. (2019). At their wits' end? Economic stress, motivation and unethical judgement of public servants. *Public Management Review, 21*(10), 1516−1537.

Sanchez-Gomez, M., Giorgi, G., Finstad, G. L., Alessio, F., Ariza-Montes, A., Arcangeli, G., & Mucci, N. (2021). Economic stress at work: Its impact over absenteeism and innovation. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(10), 5265.

Sharma, E., Mazar, N., Alter, A. L., & Ariely, D. (2014). Financial deprivation selectively shifts moral standards and compromises moral decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 123*(2), 90−100.

Sirola, N. (2023). Going beyond the call of duty under conditions of economic threat: Integrating life history and temporal dilemma perspectives. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 179*, 104292.

Smith, R. W., Baranik, L. E., & Duffy, R. D. (2020). Psychological ownership within psychology of working theory: A three-wave study of gender and sexual minority employees. *Journal of Vocational Behavior, 118*, 103374.

Spoelma, T. M., Wu, W., & Wu, S. X. (2023). The cost of leader personal financial insecurity: Implications for adaptive team performance. *Personnel Psychology*. Advance online publication. https://doi.org/10.1111/peps.12606.

Sprung, J. M. (2022). Economic stress, family distress, and work-family conflict among farm couples. *Journal of Agromedicine, 27*(2), 154−168.

Summers, J. K., Munyon, T. P., Brouer, R. L., Pahng, P., & Ferris, G. R. (2020). Political skill in the stressor-strain relationship: A meta-analytic update and extension. *Journal of Vocational Behavior, 118*, 103372.

Surachartkumtonkun, J., Ngo, L. V., & Shao, W. (2023). The crisis cloud's silver linings: The effects of hope and gratitude on employee burnout and engagement. *Journal of Retailing and Consumer Services, 74*, 103421.

Thaler, R. H. (1999). Mental accounting matters. *Journal of Behavioral Decision Making, 12*(3), 183−206.

Zhan, Y. J., Wang, M., & Yao, X. (2013). Domain specific effects of commitment on bridge employment decisions: The moderating role of economic stress. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*(3), 362−375.

Zhang, X. A., Liao, H. Y., Li, N., & Colbert, A. E. (2020). Playing it safe for my family: Exploring the dual effects of family motivation on employee productivity and creativity. *Academy of Management Journal, 63*(6), 1923−1950.

Zhang, Y., & Chen, C. C. (2013). Developmental leadership and organizational citizenship behavior: Mediating effects of self-determination, supervisor identification, and organizational identification. *The Leadership Quarterly, 24*(4), 534−543.

The spillover effects of financial stress in the workplace

CHEN Huan, WANG Zhen, JIANG Fubin

(*Business School, Central University of Finance and Economics, Beijing* 100081, *China*)

Abstract: In recent years, global concern has escalated over personal financial stress, impacting individuals both in their personal lives and at work. However, there remains a lack of comprehensive understanding of its effects on workplace outcomes, including the underlying reasons and conditions. This study presents a framework derived from a systematic review of existing research, delving into the spillover effects of financial stress on the workplace. It examines its manifestations, mechanisms, and the factors that exacerbate or alleviate its impact. Financial stress not only influences individual work-related attitudes, behaviors, performance, occupational outcomes, and work-family dynamics, but also impacts colleagues, teams, and organizational outputs. While it primarily has negative effects, it can also stimulate some positive behaviors. For individuals, its effects are channeled primarily through resource, cognitive, and motivational pathways, while for others, it operates via uncertainty management, compensation control, and emotional contagion. The impact varies depending on employee characteristics, job specifics, and the broader macroeconomic context. Future research should further differentiate between various spillover effects, broaden the research scope and methodologies, explore how stress can be transformed into motivation, and tailor studies to the socio-cultural context of Chinese society. These endeavors will advance our understanding of this issue and offer valuable guidance for management practices.

Keywords: financial stress, spillover effect, workplace outcomes, underlying mechanism, boundary conditions